

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KOTA MAKASSAR**

NUR AINI UMA

105720418013



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : NUR AINI UMA

NIM : 10572 04180 13

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, tanggal 07 Oktober 2017 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

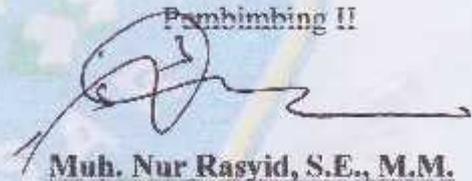
Makassar, 07 Oktober 2017

Menyetujui :

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

Pembimbing II

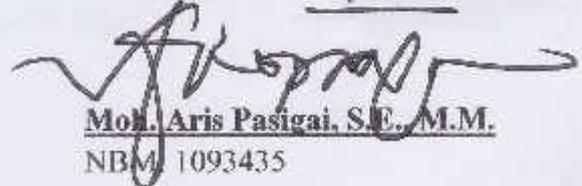

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasudana, S.E., M.M.
NBM: 903 070 KULTAS EK

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NBM: 1093435

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 II/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 II sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

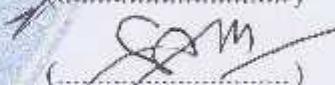
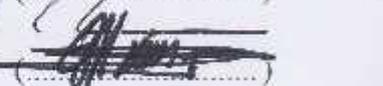
Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 

Kctua : Ismail Rasulong, SE, MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji :

1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. 
2. Muh. Nur R, SE, MM. 
3. Abd. Salam HB, SE, M.Si. Ak. 
4. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM. 

ABSTRAK

NUR AINI UMA, 2017. **Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar**. Dibimbing oleh Bapak Moh. Aris Pasigai, sebagai pembimbing I dan Bapak Muh. Nur Rasid, sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar sebanyak 74 responden dan pengambilan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan untuk pengolahan data melalui bantuan computer dengan menggunakan program SPSS 17,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi R^2 0,209. Pelatihan secara persial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai dengan nilai koefisien sebesar 2,056, motivasi secara persial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan nilai 3,020. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah motivasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja

LAMPIRAN - LAMPIRAN

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, Robbi Penguasa sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, tiada daya dan upaya kecuali dari Engkau sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar”**.

Skripsi ini merupakan tugas besar bagi peneliti dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Ada banyak hikmah dan pelajaran berharga yang penulis dapatkan selama menyelesaikan skripsi ini, tapi tidak sedikit pula hambatan dan rintangan yang penulis temui, namun itu tak membuat penulis berputus asa dan menyerah, dengan penuh kesabaran, ketabahan, keikhlasan, Kerjakeras, ketekunan serta kemauan besar yang disertai doa dan bantuan serta motivasi dari berbagai pihak, Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagai peneliti, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun dari berbagai pihak dengan senang hati penulisakan menerimanya. Penulis menyadari bahwa selama skripsi ini disusun banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini, bantuan dan dorongan serta bimbingannya. Untuk itu sebagai bentuk rasa syukur

kami, maka pada kesempatan ini perkenankan kami untuk menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Paigai, SE. MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, sekaligus selaku pembimbing I.
4. Bapak Muh. Nur Rasid, SE., MM. selaku pembimbing II.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para Asisten Dosen pada Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak menuangkan ilmu kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar yang telah bersedia menerima dan memberi data atau informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Terkhusus Kedua orang tua (Alm, Umran Uma dan Wa Ode Rahila) yang telah memberikan inspirasi, motivasi dan semangat baik moril maupun materil, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat 'keluargaku' terkhusus (Tante Wa Ipa Nur dan Om Syamsuddin) terimakasih telah berkenan memberi bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

9. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Angkatan 2013, Terutama Man 2-13.
10. Untuk “teman-teman kost” Rahma, dewi, viken terimakasih atas bantuannya dan dorongan motivasi yang kalian berikan kepada penulis.

Akhir penulis sangat mengharapkan do'a agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, dalam hal menambah wawasan dan pengetahuan kita yang terimplementasi dalam kehidupan keseharian serta bernilai ibadah di sisi ALLAH SWT. Amin, yarabbal' alamin

Makassar, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
B. Pelatihan	14
C. Metode Pelatihan Dan Pengembangan	17

D. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan.....	24
E. Motivasi	26
F. Bentuk-Bentuk Motivasi	28
G. Teori Motivasi	30
H. Produktivitas Kerja.....	33
I. Pengukuran Produktivitas Kerja	34
J. Metode Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja	35
K. Penelitian terdahulu	37
L. Kerangka Pikir	39
M. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
B. Variabel dan Desain Penelitian	41
C. Teknik Pengumpulan Data.....	44
D. Jenis Dan Sumber Data	45
E. Populasi dan Sampel	45
F. Defenisi operasional Variabel.....	47
G. Teknik Analisis Data	48
H. Instrument Penelitian	51

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
A. Nama dan Sejarah Singkat Lembaga	54
B. Visi Misi dan Motto Organisasi	54
C. Struktur Organisasi Job Description	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Karakteristik Responden	60
B. Penentuan Range	64
C. Deskripsi Variabel	65
D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
E. Analisis Regresi Linear Berganda	72
F. Koefesien Determinasi (R ²)	73
G. Pengujian Hipotesis	74
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

<i>Tabel III.1. defenisi operasional variabel</i>	47
<i>Tabel V.1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin</i>	61
<i>Tabel V.2. karakteristik responden berdasarkan pendidikan</i>	62
<i>Tabel V.3. karakteristik responden berdasarkan usia</i>	63
<i>Tabel V.4. karakteristik responden berdasarkan jabatan</i>	64
<i>Tabel V. 5. Tanggapan responden tentang pelatihan</i>	66
<i>Tabel V.6. tanggapan responden tentang motivasi</i>	67
<i>Tabel V. 7. tanggapan responden tentang produktivitas kerja</i>	68
<i>Tabel V.8. hasil uji validitas</i>	69
<i>Tabel V.9. hasil uji reliabilitas</i>	71
<i>Tabel V.10. hasil analisis regresi linear berganda</i>	72
<i>Tabel V.11. hasil koefisien determinasi R^2</i>	73
<i>Tabel V.12. hasil uji F (simultan)</i>	74
<i>Tabel V.13 hasil uji T (persial)</i>	75

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar II. 1 : Skema kerangka konsep</i>	<i>39</i>
<i>Gambar IV.1` :skema struktur organisasi</i>	<i>55</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Bukan hanya bagi kalangan akademisi namun juga para praktisi bisnis. Salah satu alasan yang paling mendasar disebabkan keinginan yang begitu besar untuk membangun divisi sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga MSDM yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu. (Irham Fahmi:2016:1)

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Department. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:8)

Kegiatan di bidang sumber daya manusia (SDM) dapat di lihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. sementara itu, dari sisi pekerja meliputi

kegiatan – kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan , promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:8)

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian di kemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997). Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dapat di bagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resource*) dan sumber daya alam (*Natural Resource*). Dalam berbagai kepustakaan manajemen di kenal dengan konsep 6M yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methode*, dan market. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik public maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya sumber daya lainnya. Hal Ini diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:3)

Pada umumnya para ahli sepakat untuk memperdayakan berbagai sumber daya sebagaimana di jelaskan di atas, proses manajemen harus dijalankan dengan mengoperasionalkan fungsi–fungsi manajemen, diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan

berbicara tentang penetapan tujuan dan standar yang dikehendaki, penetapan aturan dan prosedur yang diinginkan penyusunan rencana dan perkiraan capaian, serta proyeksi kemungkinan yang akan terjadi. Kemudian pengorganisasian berbicara tentang penetapan berbagai fungsi yang melahirkan struktur organisasi, penentuan jalur wewenang dan tanggung jawab, pendelegasian wewenang, pendistribusian pegawai sesuai fungsi, penetapan uraian pekerjaan bagi setiap anggota organisasi. Selanjutnya, pengarahan atau kepemimpinan membahas penggerakan pegawai supaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, pembinaan dan pemotivasian pegawai untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. Sementara itu pengawasan membahas mulai dari penyusunan standar baik standar kualitas, maupun standar kuantitas, pelaksanaan pemeriksaan untuk menentukan bahwa standar yang ditetapkan sesuai dengan hasil yang diperoleh, mengadakan tindakan korektif untuk hasil yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:4)

Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang, pada awal SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, berubah pada abad ke 20 menjadi sumber daya yang terutama. Selanjutnya seiring dengan memasuki abad millennium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep Human Capital dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam arti SDM yang berkualitas dapat menyusun business plan yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan tersebut akan dapat

meyakinkan investor untuk membiayai proyek tersebut. Pandangan terakhir sumber daya manusia diposisikan sebagai “Human Capital”, yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal (Fitz – enz; Davidson, 2012); “Human Investment” yang berarti SDM sebagai investasi. Layaknya investasi harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:5)

Secara umum salah satu hambatan penyelenggaraan manajemen pegawai adalah bentuk dan struktur organisasi konvensional yang mengarah pada bureaucratic atau hierarchical organization yang cenderung memperlakukan pegawainya sebagai sumber daya lainnya. Morgan (1977) mengatakan bahwa organisasi birokrasi cenderung mematikan kreatifitas dan inovasi serta jiwa kewirausahaan (enterpreneurship) pegawai karena segala aktifitas dan tindakan selalu melalui prosedur hirarki atau perintah atasan.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jawaban tertentu dalam fungsi pekerjaan (employee function) pegawai selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2002 dan PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 54 Tahun 2003 serta PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2000. Penerapan tentang kebijakan tersebut

sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelolah sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan rill organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara cepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam membantu mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang disignifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan juga memberikan berbagai peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat, serta memotivasi

dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. (Prof.Dr.Lijan Poltak Sinambela: 2016:167)

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan/latihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat relative stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada SDM tersebut. Namun, motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu bisa saja rendah. Demikian pula orang yang tadinya bermotivasi tinggi, pada suatu saat dan situasi tertentu bisa saja rendah. Sebaliknya orang yang biasanya motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi.

Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaanya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM. (Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M : 2015:186)

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif

Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat.

Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks produktivitasnya (IP).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

1. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapatkan dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
2. Sebagai upaya memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

1. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh training/pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

2. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam mengelolah sumber daya manusianya.

c. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternative untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Menurut Gary Dessler (1997) adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela : 2016:8)

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23) manajemen sumber daya alam dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. (Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M :2015:3)

Menurut Pengabean (2007:15), manajemen sumber daya manusia adalah dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Alwi (2005:6), mendefinisikan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis
3. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga yang mampu

memiliki komitmen dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan tehnik-tehnik personel.

Ketiga definisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup dan orientasi pandangan yang mungkin berbeda tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tujuan organisasi.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagi bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the righ man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi baik organisasi public maupun bisnis merupakan sumber daya yang terutama disamping berbagai sumber daya sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan karena SDM akan menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, untuk mengelola berbagai sumber tersebut SDM harus berkualitas. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut. Akibatnya, berbagai permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2009), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengadaan pelatihan tersebut, bertujuan agar pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, maka metode kerja yang diajarkan harus telah diuji terlebih dahulu. Maka hasil pengujian tersebut harus betul-betul meyakinkan bahwa metode pekerjaan yang diajarkan tersebut dapat mempercepat pekerjaan dan dapat pula menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Untuk itu metode ini tidak hanya baik secara teoritis tetapi juga harus baik dalam praktek yang sesungguhnya.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa sebenarnya pelatihan tidak hanya diharapkan kepada para pegawai yang melaksanakan pekerjaan kasar atau keterampilan saja, akan tetapi dapat pula diberikan tenaga staf, pimpinan-pimpinan serta pengawas. Hal ini berarti bahwa pengertian pekerjaan disini tidak dibatasi hanya pada pekerja kasar atau keterampilan saja, tetapi juga termasuk pekerjaan dalam bidang manajemen yang lebih memerlukan pikiran dan mental.

Menurut Sonny Sumarsono (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu factor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Crisogonus D. Pramudyo (2007:16) mendefenisikan pelatihan sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dengan hal ini adalah adanya 4 (empat) hal yang perlu diperhatikan, yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Perlu diperhatikan bahwa proses pelatihan mengacu kepada perubahan yang harus terjadi pada proses pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik, sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar jangka pendek yang diberikan kepada pegawai pada level tertentu dengan menitik beratkan pada upaya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan pegawai melalui teknik dan metode tertentu yang dibuat secara khusus dengan kebutuhan tempat kerja.

Proses pelatihan dilaksanakan setelah diadakan penerimaan pegawai, sebab pelatihan hanya diberikan pada pegawai dari kantor yang bersangkutan. Memang pelatihan adakalanya diberikan kepada pegawai sebelum

ditempatkan dan ditugaskan. Hal ini tergantung kebijaksanaan perusahaan bersangkutan yang menurut pertimbangannya lebih baik.

Bagi perusahaan yang dalam penerimaan pegawai menekankan bagi mereka yang sudah berpengalaman tentu saja pelatihan-pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit. Sebaliknya perusahaan yang dalam penerimaan pegawai menekan kepada mereka yang belum berpengalaman perlu diberikan pelatihan lebih banyak meskipun demikian kedua-duanya harus melaksanakan pelatihan bagi karyawan apabila perusahaan tersebut menginginkan agar pekerjaannya dapat di laksanakan secara efektif dan efisien.

Sebenarnya peran pelatihan saat ini semakin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga pegawai yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini untuk mendapatkan pegawai yang sudah berpengalaman agak sulit karena pada umumnya mereka sudah bekerja pada perusahaan lain. Setiap perusahaan yang menginginkan agar para pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa pegawai dapat memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang mampu memotivasi dirinya sendiri adalah sedikit jumlahnya. Disamping itu kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Pegawai lama yang sudah berpengalaman atau pegawai yang baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan pelatihan. Dengan pelatihan, diharapkan pengembangan dari mereka untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai tuntutan perubahan. Misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang bersangkutan harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan pelatihan bagi para pegawainya.

Melaksanakan pelatihan bagi para pegawai memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil tetapi hasil yang diperolehnya jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan yang dapat diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, misalnya kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil dan sebagainya. Hal-hal ini semua merupakan keuntungan-keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan.

C. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Merencanakan dan melaksanakan suatu pelatihan, harus tetap diingat adanya perbedaan perseorangan dari pada para pengikut yang baik dalam latar pendidikan, pengalaman maupun keinginan, karena waktu, sifat dan

caralatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan untuk bagian yang lebih besar dari para pengikut latihan. Dengan kata lain perbedaan perseorangan dari para pengikut latihan harus mendapatkan perhatian baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan pelatihan, agar pelatihan benar – benar memberi manfaat kepada jumlah yang lebih besar.

Dalam dunia pendidikan, para pengikut harus turut aktif mengambil bagian dalam pembicaraan. Karena pendidikan harus dijalankan bukan semata-mata hanya memberikan kuliah. System pendidikan dengan jalan memberi kuliah seringkali membosankan sebab tanpa adanya hak membantah ataupun mengetahui sebab akibatnya suatu yang diberikan oleh karenanya pendidikan harus dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara sipelatih dengan yang dilatih, sehingga pengikut pelatihan turut aktif berpikir selama pelatihan. Bila pelatihan yang diberikan dengan cara kuliah, maka asas turut aktif harus diterapkan. Diantara pengikut pelatihan terdapat perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Untuk itu menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pelatihan harus diseleksi, pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat atau yang berkemauan mengikuti pelatihan berhasil.

Seleksi yang demikian merupakan daya perangsang. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberi gambaran, bahwa orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti pelatihan itu. Bagi pengikut pelatihan hal yang demikian memberikan suatu kesan yang baik. Tidak setiap orang

dapat menjadi seorang pengajar yang baik. Jabatan mengajar pun memerlukan kualifikasi tertentu. Berhasil tidaknya seseorang melakukan tugas sebagai pengajar, tergantung pada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang terancam dalam analisa jabatan mengajar. Karena itulah salah satu asas yang penting dalam latihan atau pendidikan ialah tersediannya tenaga pelatih yang terdidik yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam pendidikan atau latihan, tenaga pengajar harus yang disleksikan. Efektifitas suatu latihan atau pendidikan orang tergantung pula kepada ada tidaknya perhatian kesanggupan pelatih.

Para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapatkan khusus untuk menjadi tenaga pelatih, harus diingat bahwa, setiap orang pandai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaiannya pada orang lain. Pada umumnya orang lebih mudah menangkap pelajaran yang diberikan dimulai dari hal yang lebih mudah sampai pada yang lebih sulit. Tidak tepat misalnya bila pelatih harus menyajikan pemecahan-pemecahan masalah padahal asas-asas belum diajarkan.

Selanjutnya menurut Nitisemito S. Alex (2005:107) mengemukakan beberapa system latihan yaitu :

1. Sistem magang

Merupakan system belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. System magang adalah merupakan system yang paling kuat didunia. System ini sudah sejak lama banyak digunakan orang

dan sampai saat ini masih populer dalam masyarakat termasuk di Indonesia. System magang ini mempunyai prinsip yang umum yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar. Kita dapat melihat dalam masyarakat, banyak keahlian-keahlian yang diperoleh berkat system ini.

System magang ini mempunyai kelebihan dan kekurangan antara lain :

- a. Biaya murah
- b. Memerlukan manajemen sederhana
- c. Lebih matang
- d. Loyalitas

Selain kebaikan, maka system magang ini juga mempunyai kelemahan-kelemahan antara lain :

- a. Terlalu terlambat
- b. Statis
- c. Pengaruh lingkungan

2. System ceramah/kuliah

System ceramah/kuliah ini tentu memiliki kelebihan dan kekurangan antara lain :

- a. Cepat dan dapat dilakukan sekaligus
- b. Kemungkinan sulit dipahami
- c. Sulit untuk keterampilan tertentu
- d. Membosankan

e. Sulit bagi peserta yang heterogen

3. System peragaan

System keterampilan-keterampilan tertentu sering kali dalam latihan menggunakan peragaan. Peragaan ini kebanyakan menggunakan alat-alat tertentu, dimana didemonstrasikan cara-cara penggunaan dan pengerjaannya. Untuk system peragaan inipun ada kelebihan dan kekurangannya, dimana kelebihannya antara lain :

- a. Mudah dipahami
- b. Lebih dapat mendalam

Disamping kelebihan tersebut, system peragaan juga mempunyai kekurangan dan kelemahan antara lain :

- a. Mahalnya alat peraga
- b. Tidak semua hal ini dapat dijelaskan dengan peragaan

4. System bimbingan

System bimbingan ini pelajaran langsung diberikan satu persatuan dengan demikian akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan, system bimbingan ini mempunyai kelebihan yaitu :

- a. Peralatan yang lebih besar
- b. Instruktur yang bertanggung jawab

Selain kelebihan-kelebihan tersebut maka system bimbingan ini juga mempunyai kelemahan-kelemahan antara lain :

- a. Memerlukan banyak instruktur

- b. Sulit mencari instruktur dalam jumlah besar

5. System latihan praktek

System ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya. System ini banyak diterapkan supaya mereka nanti dapat bekerja secara langsung dalam keadaan yang sesungguhnya. System latihan praktek ini juga mempunyai kelebihan dan kelemahan, dimana kelebihannya antara lain :

- a. Matang dalam praktek
- b. Mengurangi resiko kerugian dalam praktek

Disamping kelebihan-kelebihannya maka kelemahannya antara lain :

- a. Dapat mengganggu pekerjaan
- b. Kurang dapat berkembang

6. System diskusi

System diskusi ini dapat dalam bentuk bermacam-macam, misalnya seminar, lokakarya, rapat dan sebagainya. Dalam system diskusi ini, mereka akan dapat mengemukakan argumentasi dengan baik serta dapat pula menghayati dalam arti yang sesungguhnya. Kelebihan system ini antara lain :

- a. Kemampuan menggunakan pendapat dengan baik
- b. Suasana yang hidup
- c. Mendekati praktek

Disamping kelebihan-kelebihan, maka dengan system diskusi ini ada juga kelemahan-kelemahan antara lain :

- a. Kemungkinan tidak terarah
- b. Sulit diterapkan untuk tujuan-tujuan keterampilan

7. System games/permainan

Pada saat ini dikembangkan suatu sistem latihan dengan games/permainan. System ini mempunyai kelebihan-kelebihan tertentu antara lain :

- a. Mempunyai kesadaran
- b. Santai tapi mengarah

Disamping kelebihan dan system games/permainan adapun kelemahan-kelemahannya antara lain:

- a. Sulit membuat games
- b. Kualitas rendah
- c. Menghabiskan waktu

8. System kombinasi

Dalam praktek hampir tidak ada suatu perusahaan yang hanya menggunakan suatu system saja, pada umumnya mereka menggunakan kombinasi dari beberapa system yang dianggap tepat. Misalnya suatu perusahaan dapat menggunakan sistem kuliah dan dilanjutkan dengan system diskusi atau games.

D. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Carrel dkk, (1982:401-402) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan/pegawai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan/pegawai yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbarui keterampilan karyawan/pegawai (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya
3. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
4. Mencegah permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Disetiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara.
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*preparefor promotion, and managerial succession*). Hal ini penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan/pegawai yaitu dengan

program karier. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan/pegawai dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).

Banyak karyawan/pegawai yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Tujuan untuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Umar (2005:12) mengemukakan bahwa program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu didikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Akhirnya, pelatihan ditujukan pula untuk menstabilkan pegawai sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus-menerus terhadap pegawai.

E. Motivasi

Motivasi adalah sumber inspirasi, dorongan dan landasan dasar yang menjadi pedoman dan petunjuk seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan maka tentukanlah suatu kegiatan-kegiatan karyawan atau pegawai kerahah yang dikehendaki, dan manajer perlu mengetahui dengan sebaik-baiknya apa yang menggerakkan peran karyawan.

Pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustrasi daripada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang merangsang motivasi pasti disenangi dan dihargai oleh semua orang. Walaupun demikian perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik atau merangsang motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan. Disamping itu kadang-kadang orang datang sambil membawah masalah dikantornya, bisa dari pengalaman-pengalaman kegagalan pada masa lalunya atau karena masalah rumah tangganya, dan sebagainya, sehingga ketika bekerja motivasinya rendah.

Maka dalam konteks ini motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong seseorang untuk terus mengejar cita-cita hidupnya. Hidup memang harus diisi jika tidak maka kepuasan itu sulit untuk ditemukan termasuk menemukan dalam kenangan. Dalam konteks ini dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya tersebut

dengan penuh motivasi. Dan motivasi itu mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal lebih jauh hasil maksimalnya juga menjadi bagian dari pencapaian tersebut.

Ada beberapa pengertian motivasi dari para ahli, yaitu :

Mangkunegara, (2006:61) menyatakan:” motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H, (2006:89) ”Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Menurut Hawawi, (2006:351) “motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan”. Sedangkan menurut Sadili Samsuddin, (2006:281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditepatkan, jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat”.

Menurut Rivai (2008:455) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang

mungkin memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Moekijat (2010:130) mengemukakan bahwa :” Motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi sehingga individu didorong untuk bertindak”. Motivasi adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaian dapat memberikan manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

F. Bentuk-Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya sama-sama ikut mendorong motivasi seseorang. Motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan memotivasinya, dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

Menurut Handari Nawawi dalam Umar (2012:11) dalam buku manajemen sumber daya manusia membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri sebagai pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dikerjakannya, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian atau hukuman yang lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi instrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja

sekitar lebih banyak mengiringnya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti ini maka diperlukan usaha-usaha menginteraksikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional dalam lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang terpenting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi bawahannya.

G. Teori Motivasi

1. Teori Maslow dalam Sukanto Reksohadiprojo (2003), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.
 - b. Kebutuhan Rasa Aman, Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan diri dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan dan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuannya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 - c. Kebutuhan social, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan

akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2. Teori prestasi dari MC. Clelland

Menurut Mc. Clelland seseorang dianggap mempunyai prestasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Mc Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan. Sukanto Reksohadiprojo (2003:85) antara lain :

- a. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatan. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan Afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.

- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, ia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Teori X dan Y dari Mc. Clelland

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan teori Y. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori. Sukanto Reksohadiprojo (2003:87)

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan arahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya atas segalanya.

Adapun dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik atau mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.

- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Adapun kemauan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

H. Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas merupakan masalah system dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan konsep system maka program peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan. Program tersebut harus dilaksanakan secara terpadu seluruh bagian perusahaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran ataupun output dan masukan ataupun input. Masukan sering dibatasi dengan

tenaga kerja/pegawai, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan bentuk fisik dan mental.

Nitisemito (2006:145) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Pengertian ini diajukan kepada suatu bentuk perusahaan yang berorientasi laba. Sehingga produktivitas harus dihitung antara nilai jasa/nilai jual dengan biaya yang dikeluarkan dalam memperoleh nilai tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2013:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluar dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

I. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (2010) untuk mendapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (2010) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses suatu pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

Pengukuran kualitatif keluaran (*input*) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

J. Metode Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala-segala masalah yang bervariasi khususnya pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan dan formulasi modal. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang harian. Pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang biasa diartikan sebagai jumlah kerja

yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mngevaluasi jalannya tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisa hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha. Untuk mengukur suatu produktivitas dapatlah digunakan jenis ukuran jam kerja manusia. Yakni jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja dan jam kerja yang harus dibayar ditambah jam-jam yang digunakan untuk tidak bekerja seperti libur, cuti karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Indeks produktivitas tenaga kerja juga dapat dinyatakan menurut cara finansial. Langkah awal dalam menghitung penjualan dalam dollar/nilai tukar uang lainnya. Tahap kedua adanya penyesuaian volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dalam membuat penelitian yang tepat. Penjualan dan pemasukan tenaga kerja dalam waktu tertentu mungkin tidak cocok atau tidak memadai, sebab akumulasi penelitian dan pengurangannya berada atau terjadi pada saat lalu. Langkah kerja menyudutnya daftar gaji menurut tingkah upah dan gaji yang disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja. Jadi bagian keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

K. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Pelatihandan motifasi telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Wiky Heryatno 2013 “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus Di Sekertariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat)”. Variabel independen dalam penelitian ini adala Pelatihan (X_1). Hasil penelitian ini Pelatihan Kerja pada Sekertariat KKPU Jawa Barat berdasarkan indikator termasuk klasifikasi sangat baik dengan jumlah skor 614,5. Penempatan pegawai pada Sekertariat KPU Jawa barat berdasarkan indikator termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik dengan jumlah skor 777. Kinerja pegawai pada Sekertariat KPU Jawa Barat termasuk kedalam klasifikasi baik dengan jumlah skor 607,5. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikan si 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 = 33$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,03, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,24 > 2,03$) ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 = 33$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,94, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,94 < 2,03$) ada pengaruh signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Digunakan uji dua pihak,

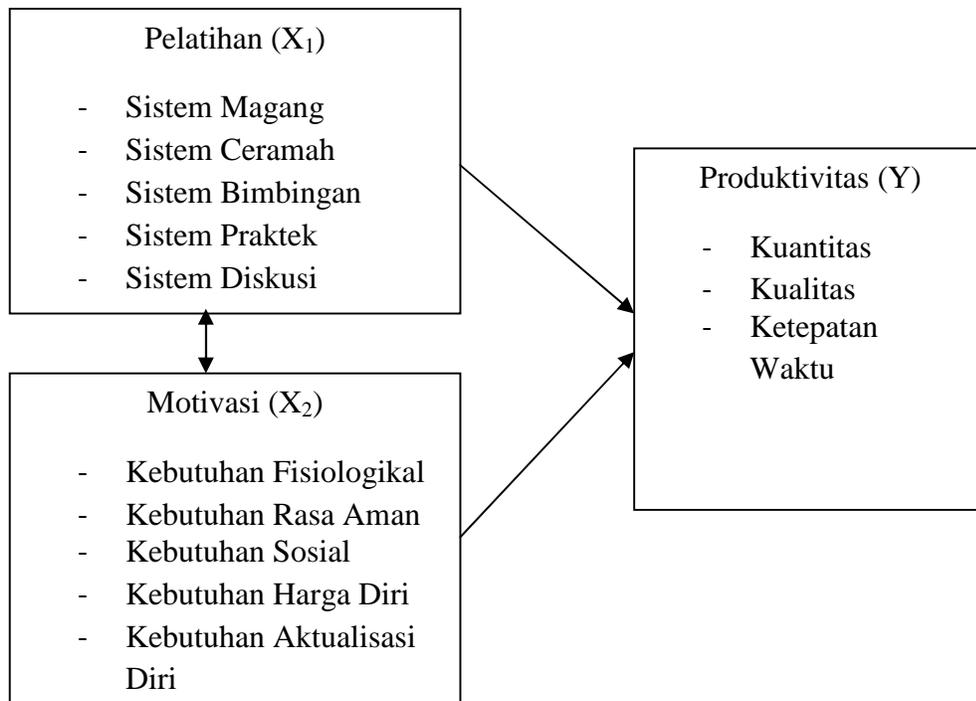
dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 = 33$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,03, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,75 > 2,03$) ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap pegawai melalui penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 = 33$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,03, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,70 > 2,03$) ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja.

2. Endi Suhendi 2011, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chang Jui Fang Indonesia)". Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1) dan variabel dependen adalah Prestasi Kerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tanggapan responden terhadap pelatihan pada PT. Chang Jui Fang Indonesia dengan indikator skor keseluruhannya diperoleh sebesar 1.019 sehingga masuk dalam kategori baik. Tanggapan pimpinan terhadap pelatihan kerja karyawan PT. Chang Jui Fang Indonesia dengan indikator skor keseluruhannya diperoleh sebesar 2.205 termasuk kedalam kategori baik. Analisis korelasi dengan koefisien korelasi diperoleh $r = 0,302$ berarti terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dan termasuk kategori korelasi rendah. Analisis koefisien determinasi diperoleh $kd = 9,12\%$ berarti besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 9,12 sedangkan sisanya 90,88% diberikan oleh faktor-faktor lain © yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis dengan Uji T, diperoleh $t_{hitung} = 2,304$ dan dari table diketahui 2,006. Maka uji T yang didapat $t_{hitung} (2,304) > t_{tabel} (2,006)$ sehingga hipotesis kedua (H_1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

L. Kerangka Pikir

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas yang tinggi adalah tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian produktivitas kerja pegawai tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Factor yang mempengaruhi diantaranya pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, untuk lebih jelasnya digambarkan sebagai berikut :



M. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah diatas yaitu :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor dinas Kesehatan kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar, yang berlokasi di Kota Makassar Jln. Teguh bersinar. Dengan waktu penelitian yang dilakukan selama 2 bulan yaitu April 2017 sampai dengan Mei 2017

B. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3) Variabel adalah salah satu atribut sifat dan nilai dari individu, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diharapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, variabel mana yang paling berpengaruh secara persial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua item, yaitu:

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, dalam hal ini adalah Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2).

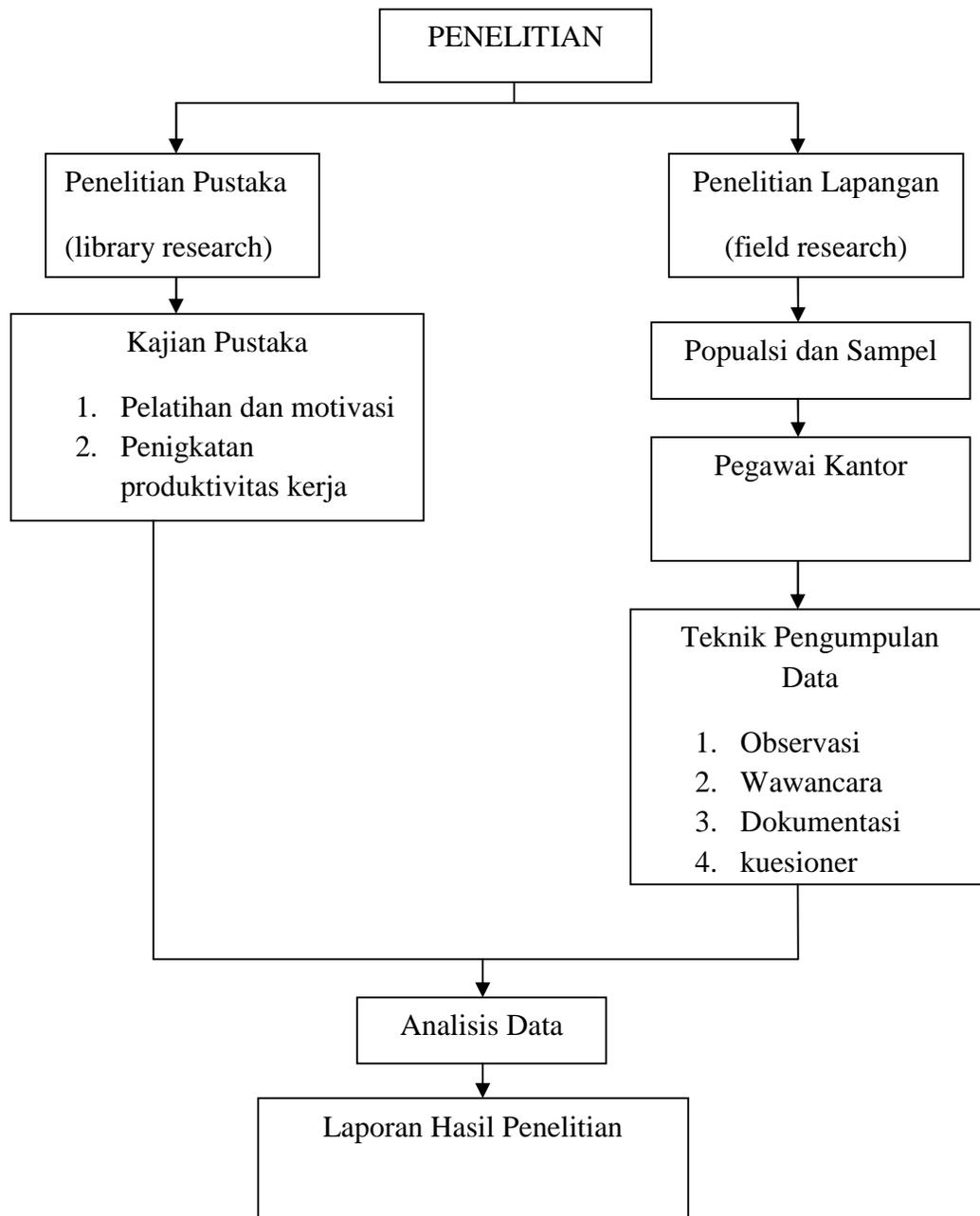
- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

2. Desain penelitian

Desain penelitian adalah melakukan identifikasi dan pemilihan masalah. Desain penelitian berisikan langkah – langkah kegiatan mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan laporan hasil penelitian yang diperoleh.

Berangkat dari hal tersebut diadakan pengkajian pustaka atau dikenal dengan istilah penelitian pustaka (*library research*) dengan maksud untuk mendapatkan teori – teori yang terkait dengan permasalahan tersebut melalui buku – buku, jurnal ilmiah maupun hasil penelitian sebelumnya. Selanjutnya peneliti mengadakan penelitian langsung atau dikenal dengan penelitian lapangan (*field research*) pada objek penelitian yaitu pada populasi dan sampel yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dokumentasi, dan kuesioner.

Untuk lebih jelasnya maka desain penelitian secara sederhana penulis menggambarkan skema berikut:



Gambar 2. Skema Desain Penelitian

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (field research) meliputi :
 - a. Observasi (pengamatan) yaitu cara pengambilan data dengan melihat secara langsung tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
 - b. Interview (wawancara) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide/panduan wawancara.
 - c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dari perusahaan yang bersifat dokumen berupa laporan.
 - d. Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut.

2. Studi Kepustakaan (liberary Research)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-

literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

D. Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian ini berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan maka diperlukan jenis data sebagai berikut :

1. Data kualitatif ,yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari perusahaan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2008:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,

Dalam penelitian ini merupakan subjek yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang diambil dari sampel populasi yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini jumlah data sebanyak 92 orang pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2010:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan minimal sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin. <http://analisis-statistika.blogspotco.id/2012/09/>. Di akses pada tanggal 26 juni 2017 sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

Dimana :

n : Besar sampel

N : Besar opulasi

d : Tingkat penyimpangan yang diinginkan

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

$$n = \frac{90}{1+90(0.05)^2}$$

$$n = \frac{90}{1+0,225}$$

$$n = \frac{90}{1,225}$$

$$n = 74$$

Teknik sampel yang akan digunakan adalah *Accidental Sampling*. Menurut sugiyono (2009:67) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel dari para responden (pegawai) sebanyak sampel.

F. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	DefenisiOperasional	Indikator
1	Pelatihan(X_1)	Pelatihan/Training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan perusahaannya. (Nitisemito . 2005: 35)	<ol style="list-style-type: none"> 1. System magang 2. System Ceramah/ kuliah 3. System bimbingan 4. System praktek 5. System diskusi

2	Motivasi (X_2)	Motivasi adalah menggerakkan orang dengan menumbuhkan semangat bekerja dalam memenuhi kebutuhan yang timbul. (Maslow. 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologikal 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang. (Dharma. 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu

Tabel 3.1.Defenisi Operasional variabel

G. Teknik Analisis Data

Memecahkan permasalahan dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas pegawai, dengan menggunakan rumus yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Pelatihan pegawai

X₂ = Motivasi pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

2. Analisis koefisien determinasi (R²)

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas terhadap variable terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan bahwa hubungan variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variable terikat.

3. Pengujian hipotesa

a. Uji F (simultan)

Untuk menguji keberartian dari koefesien regresi secara simultan, digunakan pengujian statistic uji F dengan formulasi sebagai berikut, Rangkuti (1997:27):

$$\text{uji } F : \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F = Diperoleh dari Tabel Distribusi

R^2 = Koefesien Determinasi Ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah Sampel

Dengan kaedah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) maka terbukti bahwa dua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan tingkat alternative (H_1) diterima dan hipotesis mula – mula (H_0) tolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) maka terbukti bahwa kedua variabel secara simultan tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan hipotesis alternative (H_1) ditolak dan hipotesis mula – mula (H_0) diterima.

b. Uji T (uji persial)

Untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas secara persial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja pegawai digunakan uji t, dengan formulasi dari rangkuti (1997:33) sebagai berikut :

$$t = \frac{\overline{(n - 2)}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = observasi

r = Koefesien Korelasi

n = Banyaknya Observasi

Dengan kaedah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa pengaruh Variabel pelatihan dan motivasi secara persial mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi secara persial tdak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

H. Instrument Penelitian

Berdasarkan dari defenisi operasional variable diatas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel

yang diteliti. Pengukuran variable penelitian ini melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

Menurut Sugiono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa koesioner, penulis menggunakan metode Skala Likert (Likert's Summated Ratings)

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal social (Sugiono, 2012:132). Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban sangat setuju | diberibobot 5 |
| 2. Jawaban setuju | diberibobot 4 |
| 3. Jawaban kurang setuju | diberibobot 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberibobot 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberibobot 1 |

Instrument penelitian (koesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan

uji reliabilitas. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan variabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

1. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indicator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistic scronbach's alpha (α). suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indicator dengan total skor variabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Lembaga

Titik berat Pembangunan Nasional yang telah dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 1 Maret 1999 yaitu Pembangunan Nasional 32.

Berwawasan Kesehatan yang artinya setiap sektor harus mempertimbangkan aspek kesehatan dalam setiap program pembangunan. Hal ini berarti pula kesehatan merupakan bagian integral dari Program Pembangunan Nasional (Propenas) yang juga telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000.

B. Visi, Misi Dan Motto Organisasi

1. Visi

a. Visi Pemerintahan Kota Makassar

Makassar kota dunia nyaman untuk semua.

b. Visi Dinas Kesehatan Kota Makassar.

Makassar sehat dan nyaman untuk semua menuju kota dunia

2. Misi

a. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata bermutu dan terjangkau berbasis teknologi.

b. Meningkatkan pelayanan masyarakat serta memperdayaan masyarakat.

c. Menjamin kesehatan masyarakat melalui sistem jaminan kesehatan.

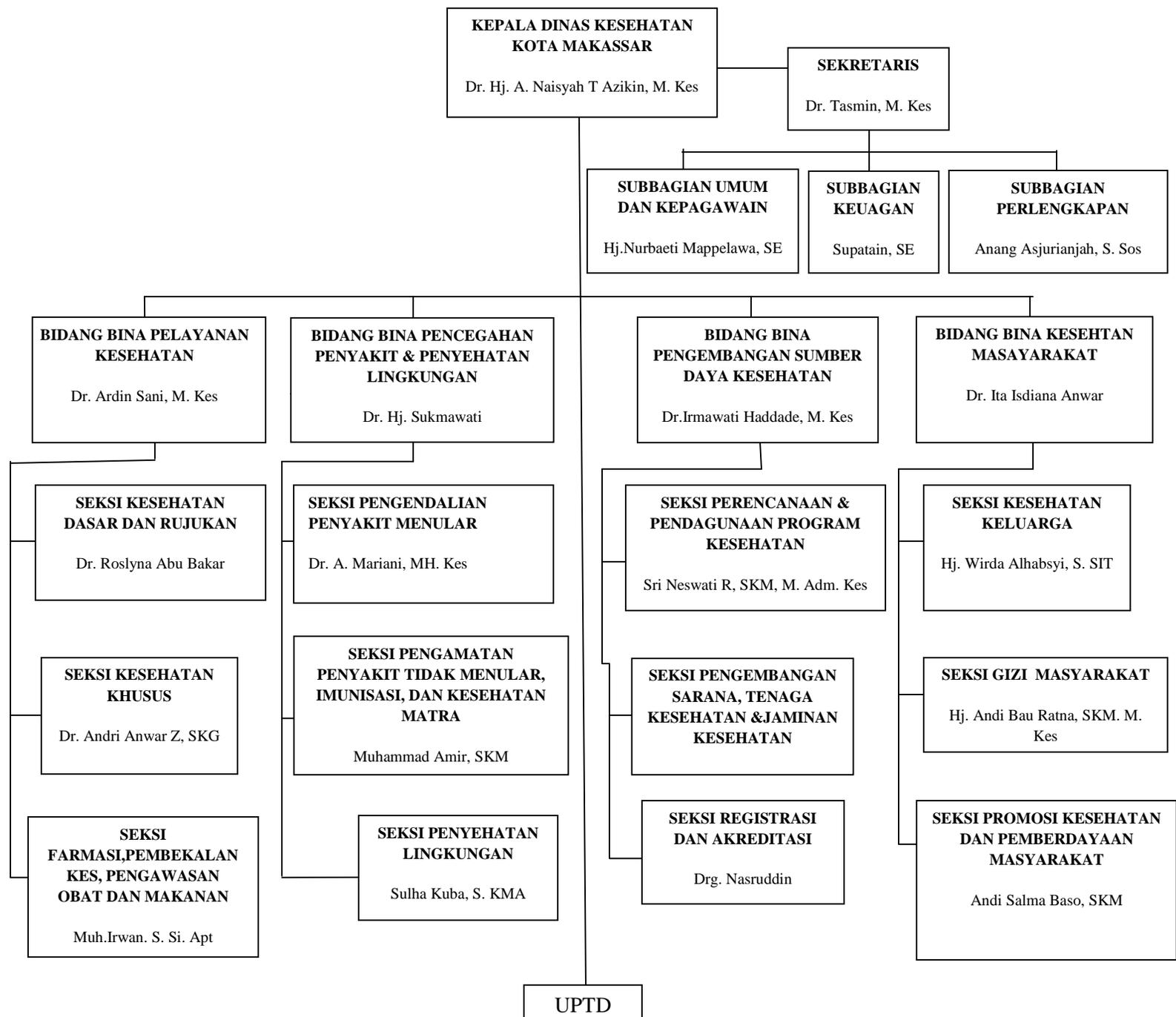
d. Menciptakan lingkungan.

3. Motto Organisasi

“Kami siap melayani dengan somber secara professional”

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi



2. Job Description

a. Kepala Dinas Kesehatan Makassar

- 1) Memfasilitasi, mengkoordinir dan menyampaikan laporan hasil penyusunan perencanaan umum dan program tahunan dan lima tahunan tingkat Dinas Kesehatan Kota Makassar.
- 2) Bimbingan dan pengendalian norma, standar, prosedur dan kriteria bidang kesehatan.
- 3) Melaksanakan dan melaporkan hasil monitoring dan evaluasi program berdasarkan sumber pembiayaan (Dekonsentrasi Pinjaman/Hibah Luar Negri, Tugas Pembantuan, DAK dan Desentralisasi).
- 4) Melakukan evaluasi kerja Dinas Kesehatan Kota Makassar.
- 5) Menyelenggarakan dan Mengkordinir kajian/penelitian dan pengembangan kesehatan yang mendukung perumusan kebijakan Kota Makassar.
- 6) Mengelola pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) kesehatan skala Kota Makassar.
- 7) Mengelola dan mengkordinir pelaksanaan sistem informasi kesehatan (SIK).
- 8) Menyusun dan melaporkan Laporan tahunan Dinas Kesehatan dan Profil Kesehatan Tahunan.
- 9) Menyelenggarakan administrasi umum dan perlengkapan dalam sub bagiannya.
- 10) Menyelenggarakan pembelajaran organisasi (Learning Organization) dalam sub bagiannya, baik dalam bentuk rapat-rapat bulanan maupun yang bersifat pendidikan dalam jabatan/on the job training.

- 11) Melaksanakan koordinasi lintas program dan sektor sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Sub bagian umum dan kepegawaian memiliki tugas pokok sebagai berikut:
- 1) Menyusun kebutuhan pegawai tahunan dan lima tahunan, sesuai kebijakan dan kebutuhan yang ada.
 - 2) Melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil, baik pembinaan karier maupun pembinaan kompetensi.
 - 3) Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur Kesehatan termasuk Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS).
 - 4) Menyelenggarakan upaya kesejahteraan pegawai negeri sipil serta mengelola pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya, Manggala Bakti Husada dan Pegawai Kesehatan Teladan.
 - 5) Menyelenggarakan administrasi umum dan administrasi kepegawaian, sesuai dengan bidang tugasnya dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 6) Melaksanakan, memantapkan dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMKA) dan sejenisnya.
 - 7) Mengkoordinir dan mengelola penempatan dan pendayagunaan dokter spesialis dan tenaga stratejik lainnya serta Pegawai Tidak Tetap (PTT).
 - 8) Melaksanakan bimbingan teknis dan operasional, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan administrasi umum dan perlengkapan serta administrasi kepegawaian yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 9) Mengelola dan memantapkan Sistem Akuntansi Barang Milik Kota / Milik Negara.

- 10) Menyelenggarakan pembelajaran organisasi (Learning Organization) dalam sub bagiannya, baik dalam bentuk rapat-raoat bulanan maupun yang bersifat pendidikan dalam jabatan / on the job training.
 - 11) Menyelenggarakan kehumasan dan keprotokoleran tingkat dinas.
 - 12) Menyelenggarakan perpustakaan kesehatan dan kearsipan.
 - 13) Menyelenggarakan hukum kesehatan sesuai dnegan tingkat perkembangan pembangunan kesehatan.
 - 14) Melaksanakan urusan rumah tangga dinas.
 - 15) Melaksanaakn koordinasi lintas program dan lintas sektor sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 16) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Sub bidang keuangan, bidang ini mempunyai tugas sebagai berikut:
- 1) Menyusun perencanaan tahunan dan lima tahunan yang berkaitan dengan urusan umum dan keuangan.
 - 2) Menginventarisasi, mengelola dan melaporkan hasil pemungutan sumber-sumber pendapatan kota.
 - 3) Melaksanakan verifikasi pertanggung jawaban keuangan.
 - 4) Mengelola, dan melaporkan pertanggung jawaban anggaran dan belanja Dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - 5) Mengklarifikasi dan menindaklanjuti Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).
 - 6) Melaksanakan dan melaporkan tugas-tugas kebendaharaan: Gaji, Barang, Pengeluaran dan lain-lain sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 7) Mengelola LP2P dan KP.
 - 8) Menyelenggarakan pembelajaran organisasi (Learning Organization) dalam sub bagiannya, baik dalam, bentuk rapat-rapat

bulanan maupun yang bersifat pendidikan dalam jabatan/on the job training.

- 9) Menyusun pertanggung jawaban dengan menggunakan SAI.
- 10) Melaksanakan koordinasi lintas program dan sektor sesuai dengan bidang tugasnya.
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota Makassar. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 74 pegawai sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, kelompok umur, dan jabatan. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	36	49
Perempuan	38	52
jumlah	74	100 %

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin perempuan yakni 38 responden atau sebesar 52% dan jenis kelamin laki-laki yakni 36 responden atau sebesar 49% sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar yang banyak mengikuti proses pelatihan dan motivasi didominasi oleh perempuan hal ini disebabkan karena posisi para pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dimana hal tersebut dibutuhkan keramahan serta tingkat kesabaran yang cukup dalam menghadapi kebutuhan maupun keluhan dari pegawai lainnya.

2. Tingkat pendidikan

Untuk mengetahui frekuensi jumlah tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh pegawai yang menjadi sampel yang dapat diteliti

sebanyak 30 orang pada tahun 2016, dapat diperhatikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
1	S2	19	25
2	S1	50	68
3	Diploma	5	7
jumlah		74	100

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.2 diatas, dari 74 orang responden terdapat 50 orang atau 68% yang berpendidikan S1, dan terdapat 19 orang atau 25 % yang berpendidikan S2, dan yang berpendidikan diploma (D3) terdapat 5 orang atau 7%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang dianggap memiliki kemampuan yang lebih. Selanjutnya dengan jenjang pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. dimana semakin tinggi pendidikan pegawai yang bekerja maka pegawai akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

3. Kelompok umur

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 74 orang pegawai dan semuanya bertugas dalam Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar, dapat ditunjukkan kelompok umur dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
1	21-35	26	35,1
2	36-45	21	28,4
3	46-60	27	36,5
jumlah		74	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang memiliki umur 21-35 tahun yakni sebanyak 26 orang atau 35,1 %. Dan selebihnya yang memiliki umur 36-45 tahun sebanyak 21 orang atau 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 21-45 tahun cenderung memiliki tingkat ketelitian dan konsentrasi yang tinggi dan kriteria tersebut dibutuhkan pada posisi tersebut.

4. Berdasarkan jabatan

Tabel 5.4
Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
1	Adminkes madya	10	13,5
2	staf	35	47,3
3	pelaksana	29	39,2
Jumlah		74	100 %

Sumber : Data diolah. 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 75 responden terdapat 11 orang atau 14,7% yang mempunyai jabatan sebagai adminkes madya, 35 orang atau 46,7% pada bagian staf, dan sebanyak 29 orang atau 38,6% pada bagian pelaksana. Hal ini dapat dihubungkan dengan kondisi sumber daya operator pemerintah yaitu semakin tinggi pangkat dan jabatan seorang pegawai maka semakin memungkinkan untuk lebih mengoptimalkan kualitasnya sebagai karyawan dan mengaplikasikan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya.

B. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di beri pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah sebanyak 74 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 74 \times 5 = 370$$

$$\text{Skor terendah} : 74 \times 1 = 74$$

$$\text{Sehingga range hasil survey} = \frac{370 - 74}{5} = 59$$

Range Skor

74-133 = sangat rendah

134-193 = rendah

194-253 = cukup

254-313 = tinggi

314-374 = sangat tinggi

C. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi (X), yang diukur melalui 2 variabel, yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan produktivitas (Y) adalah sebagai variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap variabel-variabel, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Pelatihan (X_1)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel pelatihan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan responden tentang pelatihan

No	Pertanyaan	Tanggapan					skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Metode pelatihan dengan menggunakan system magang sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan	6	30	38	-	-	264
2	System ceramah yang digunakan pada metode pelatihan membantu anda memahami apa yang disampaikan selama pelatihan	13	36	25	-	-	284
3	System bimbingan yang digunakan dalam metode pelatihan telah membantu pemahaman dan mengenai isi pelatihan itu sendiri	21	34	19	-	-	298
4	Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek dipekerjaan didalam mengerjakan tugas	8	36	30	-	-	274
5	System diskusi yang digunakan dalam metode pelatihan memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan	15	38	21			290
Rata-Rata							282,2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2017)

Jadi, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Pelatihan berada pada range keempat diantara range skor 254-313 yaitu tinggi.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Motivasi (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang motivasi

No	Pertanyaan	Tanggapan					skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas	26	26	15	7	-	293
2	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	18	30	18	4	4	276
3	Para pegawai kantor selalu saling membantu apabila terjadi masalah	32	31	9	1	1	314
4	Kantor selalu memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi	19	24	17	8	6	264

5	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja	32	23	8	8	3	296
Rata - Rata							288,6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2017)

Jadi, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori motivasi berada pada range keempat diantara range skor 254-313 yaitu tinggi.

3. Deskripsi Variabel produktivitas (Y)

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Produktivitas kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan					Skor
		SS	S	KS	TS	TST	
1	Secara kualitas, pegawai telah menyelesaikan tugas sesuai mutu yang telah ditetapkan oleh kantor	10	35	29	-	-	277
2	Secara kuantitas, pegawai telah menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	37	27	-	-	279
3	Pegawai dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh kantor	13	37	24	-	-	285

4	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang, dan jam lembur) pegawai dapat dikatakan konsisten (jujur)	9	33	32	-	-	273
5	Pegawai selalu mendukung visi dan misi kantor dengan tulus	15	38	21	-	-	290
Rata - Rata							280,8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2017)

Jadi, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori produktivitas kerja berada pada range keempat diantara range skor 254-313 yaitu tinggi.

D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corrected-item correlation lebih besar dari 0,2257 dengan menggunakan SPSS 17.0

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corretd Item-total correlation</i>	Ket.
	X _{1,1}	0,610	Valid

Pelatihan (X ₁)	X _{2.2}	0,797	Valid
	X _{3.3}	0,676	Valid
	X _{4.4}	0,669	Valid
	X _{5.5}	0,726	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,301	Valid
	X _{2.2}	0,556	Valid
	X _{2.3}	0,278	Valid
	X _{2.4}	0,764	Valid
	X _{2.5}	0,625	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,762	Valid
	Y.2	0,842	Valid
	Y.3	0,816	Valid
	Y.4	0,802	Valid
	Y.5	0,706	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS (2017)

Dari tabel 5.7 hasil uji validitas memperlihatkan indikator dari variabel dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar diatas 0,2257. Dengan demikian kuesioner yang digunakan tentang pelatihan, motivasi dan prduktivitas dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998:145) “untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefesien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih”.

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Ket.
Pelatihan (X_1)	0,775	Reliable
Motivasi (X_2)	0,683	Reliable
Produktivitas (Y)	0,803	Reliable

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2017)

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode alpha cronbach. Hasil reliabilitas diperoleh nilai koefesien Alpha untuk variabel (X_1) sebesar 0,775, (X_2) sebesar 0,683, (Y) sebesar 0,803. Hal ini tersebut dapat dikatakan nilai koefesien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa item semakin reliable. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban pertama.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.613	3.034		4.816	.000
pelatihan	.295	.114	.217	2.056	.006
motivasi	.345	.149	.335	3.020	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 5.9 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 14,613 + (0,295) X_1 + 0,345 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = 14,613$ merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap nol maka nilai a (konstanta) negative.
2. $B_1 = 0,295$ yang memberikan arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan

satu satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meningkat yakni sebesar 0,295 satuan dengan asumsi X_2 tetap.

3. $B_2 = 0,345$ yang memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meningkat yakni sebesar 0,345 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya dapat dihasilkan koefisien determinasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 5.11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.287	1.954

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data hasil olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 5.10 diatas diketahui bahwa nilai $R = 0,458$ atau 45,8 % yang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,05, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara

bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R square ($Adj. R^2$) yang diperoleh sebesar 0,287. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai kontribusi bersama – sama sebesar 28,7% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pengujian Hipotesa

1. Uji F (simultan)

Tabel. 5.12

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.765	2	35.883	9.403	.000 ^a
Residual	270.951	71	3.816		
Total	342.716	73			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitaskerja

Sumber : Data hasil diolah SPSS (2017)

Uji F secara simultan untuk menguji signifikan pengaruh faktor pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan tabel 5.11 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan

komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 17.0 maka diperoleh Sig. F 0,000 0,05 dengan $F_{hitung} 9.403$ $F_{tabel} = 9.403$ 3,98.

Pada derajat bebas 1 = $k-1 = 2-1 = 2$, dan derajat bebas 2 = $n-k-1 = 74-2-1 = 71$. Dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel bebas. Maka F_{tabel} sebesar 3,98. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut antara pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain hipotesis (H_1) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak.

2. Uji Perisal (Uji T)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 74 pegawai, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan $df = n-k-1$ atau $df = 74-2-1 = 71$ pegawai, dan tingkat signifikan () = 5% maka diperoleh T_{tabel} sebesar 1,99394.

Tabel. 5.13

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.613	3.034		4.816	.000
pelatihan	.295	.114	.217	2.056	.006
motivasi	.345	.149	.335	3.020	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 5.11 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 maka diperoleh Uji T dari tiap variabel X sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (pelatihan) $t_{hitung} = 2,056$, dimana $2,056 > 1,99394$ maka variabel pelatihan berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Variabel X_2 (motivasi) $t_{hitung} = 3,020$, dimana $3,020 > 1,99394$ maka variabel motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan data diatas, faktor pelatihan dan motivasi sama – sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Terlihat faktor motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,020 > 1,99254$.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji persial (uji T) variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,056 dibandingkan dengan nilai T_{tabel} yaitu sebesar 1,99394 maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai karena nilai T_{hitung} 2,056 > nilai T_{tabel} 1,99394.
2. Berdasarkan hasil uji persial (Uji T) variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,020 dibandingkan dengan nilai T_{tabel} yaitu sebesar 1,99394, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai karena nilai T_{hitung} 3,020 > nilai T_{tabel} 1,99394.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan hendaknya terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan pegawai agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku tetap terjaga dan selalu dapat menyesuaikan diri, selain itu pelatihan harus tetap disesuaikan dengan

tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh pegawai sehingga terus dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan lagi, selain itu pimpinan juga dapat menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benni 2013”*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan konstruksi pt. passokorang Makassar*”.
- Dharma Agus. 2010. “*Manajemen Prestasi Kerja*“ Jakarta, CV.Rajawali.
- Erwis 2015”*Pengaruh Pendidikandan Pelatihan Terhadap Teroduktivitas Kerja Pegawai pada Divisi Organisasi dan tatalaksana Balaikota Makassar Sulawesi Selatan*”Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Handoko, T hani, 2012. *Manajemen Personliadan Dumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Belas, Yogyakarta :BPFE – Yogyakarta.
- IrhamFahmi, SE, M.Si. 20016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta*. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, syafri.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta :ghalia Indonesia.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . In media – Anggota IKAPL,Bogor.
- Prof. Dr. Iijan Poltak Sinambela. 20016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. BumiAksara.
- Prof. Dr. SuparnoEkoWidodo, M.M. 2015. *Manajemen Pengembangan sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzel. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Sukanto, Reksohadiprojo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :kencana prenatal media group.

HASIL OLAH DATA SPSS

UJI VALIDITAS

PELATIHAN (X₁)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.298*	.140	.568**	.165	.610**
	Sig. (2-tailed)		.010	.234	.000	.160	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_2	Pearson Correlation	.298*	1	.536**	.250*	.671**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.031	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_3	Pearson Correlation	.140	.536**	1	.242*	.376**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000		.037	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_4	Pearson Correlation	.568**	.250*	.242*	1	.306**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.037		.008	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_5	Pearson Correlation	.165	.671**	.376**	.306**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000	.001	.008		.000
	N	74	74	74	74	74	74
skor_total	Pearson Correlation	.610**	.797**	.673**	.669**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

MOTIVASI (X₂)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	-.170	.064	.066	-.030	.301**
	Sig. (2-tailed)		.148	.589	.576	.798	.009
	N	74	74	74	74	74	74
item_2	Pearson Correlation	-.170	1	-.111	.353**	.232*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.148		.344	.002	.047	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_3	Pearson Correlation	.064	-.111	1	-.003	-.005	.278*
	Sig. (2-tailed)	.589	.344		.980	.969	.016
	N	74	74	74	74	74	74
item_4	Pearson Correlation	.066	.353**	-.003	1	.392**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.576	.002	.980		.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_5	Pearson Correlation	-.030	.232*	-.005	.392**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.798	.047	.969	.001		.000
	N	74	74	74	74	74	74
skor_total	Pearson Correlation	.301**	.556**	.278*	.764**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.016	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.703**	.552**	.415**	.329**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_2	Pearson Correlation	.703**	1	.686**	.529**	.397**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_3	Pearson Correlation	.552**	.686**	1	.566**	.398**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_4	Pearson Correlation	.415**	.529**	.566**	1	.638**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
item_5	Pearson Correlation	.329**	.397**	.398**	.638**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
skor_total	Pearson Correlation	.762**	.842**	.816**	.802**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kuesioner

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA MAKASSAR

Kepada Yth.

Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar”’.

Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaanya dan hanya untuk keperluan penelitian. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Makassar, April 2017

Hormat saya,

NurAini Uma

A. Identitas Responden

1. No. Responden : _____(diisi oleh peneliti)
2. Nama Responden : _____(boleh dirahasiakan)
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Usia : a. 21-35 tahun b. 36-45 tahun c. 46-60 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / SI / S2
6. Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. diatas 20 tahun
7. Jabatan/Posisi : _____

Keterangan :Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar.
2. Bapak/Ibu harap dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda *checklist* () pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Pilih jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) diberinilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Variabel Pelatihan (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (PEGAWAI)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Metode pelatihan dengan menggunakan system magang sudah tepat dan membant uanda memahami apa yang di sampaikan selama pelatihan.					
2	System ceramah yang digunakan dalam metode pelatihan membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.					
3	System bimbingan yang digunakan dalam metode pelatihan telah membantu pemahaman anda mengenai isi pelatihan itu sendiri.					
4	Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek dipekerjaan anda dalam mengerjakan tugas.					
5	System diskusi yang digunakan dalam metode pelatihan memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama					

	proses pelatihan.					
--	-------------------	--	--	--	--	--

Variabel Motivasi (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (PEGAWAI)				
		SS	S	KS	TS	STS
6	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
7	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
8	Para pegawai kantor selalu saling membantu apa bila terjadi masalah.					
9	Kantor selalu memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi.					
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja					

Variabel Produktivitas (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (PEGAWAI)				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Secara kualitas, pegawai telah menyelesaikan tugas sesuai mutu yang telah ditetapkan oleh kantor.					
12	Secara kuantitas, pegawai telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
13	Pegawai dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh kantor.					
14	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang, dan jam lembur) pegawai dapat dikatakan konsisten (jujur).					
15	Pegawai selalu mendukung					

	visi dan misi kantor dengan tulus.					
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

UJI REGRESI LINEAR

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.287	1.954

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitaskerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.765	2	35.883	9.403	.000 ^a
	Residual	270.951	71	3.816		
	Total	342.716	73			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitaskerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.613	3.034		4.816	.000
	pelatihan	.295	.114	.217	2.056	.006
	motivasi	.345	.149	.335	3.020	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

UJI RELIABILITAS

PELATIHAN (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

MOTIVASI (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	6

Produktifitas Y

No Responden	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	TOTAL
1.	4	4	4	3	3	18
2.	4	4	4	4	5	21
3.	4	4	5	4	4	21
4.	3	3	3	3	4	16
5.	4	3	3	3	3	16
6.	5	5	5	5	5	25
7.	4	4	4	4	4	20
8.	3	3	3	3	4	16
9.	4	4	4	3	3	18
10.	4	4	4	3	4	19
11.	5	5	5	5	5	25
12.	4	4	4	4	4	20
13.	5	4	4	3	5	21
14.	4	4	3	4	4	19
15.	4	4	4	3	3	18
16.	3	3	3	3	4	16
17.	4	3	4	4	4	19
18.	3	3	4	4	4	18
19.	3	4	3	3	3	16
20.	5	5	5	5	5	25
21.	3	4	4	3	3	17
22.	3	3	3	4	4	17
23.	4	4	3	4	4	19
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	4	3	3	4	18
26.	4	4	4	3	5	20
27.	3	4	4	4	4	19
28.	3	3	3	3	3	15
29.	5	5	5	5	5	25
30.	4	4	4	4	3	19
31.	4	4	4	3	3	18
32.	4	4	4	5	5	22
33.	3	3	4	3	4	17
34.	4	4	5	4	5	22
35.	3	4	4	4	5	20
36.	4	5	5	5	5	24
37.	5	5	4	3	3	20
38.	3	3	3	4	4	17

39.	5	5	5	4	4	23
40.	3	3	3	4	4	17
41.	4	4	4	3	3	18
42.	5	4	4	4	4	21
43.	3	3	3	3	4	16
44.	3	3	4	4	4	18
45.	4	4	5	4	4	21
46.	4	3	3	4	4	18
47.	3	3	3	3	3	15
48.	3	4	4	3	4	18
49.	3	4	4	3	3	17
50.	4	4	4	4	4	20
51.	3	3	3	3	3	15
52.	4	4	5	4	4	21
53.	3	3	3	3	5	17
54.	5	5	5	5	5	25
55.	4	4	3	4	4	19
56.	3	3	4	3	3	16
57.	4	3	4	4	3	18
58.	4	3	3	3	4	17
59.	4	4	4	3	4	19
60.	3	3	4	4	4	18
61.	3	3	3	3	4	16
62.	4	5	5	5	5	24
63.	3	3	3	3	3	15
64.	3	4	4	4	4	19
65.	4	3	4	3	3	17
66.	3	4	3	4	4	18
67.	3	3	4	4	4	18
68.	3	4	4	4	3	18
69.	4	3	3	3	3	16
70.	3	3	4	4	4	18
71.	4	4	4	4	4	20
72.	4	4	4	3	3	18
73.	5	5	5	5	5	25
74.	4	4	3	4	4	19

Motivasi X_2

No Responden	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	TOTAL
1.	5	3	5	5	4	22
2.	4	4	3	3	5	19
3.	4	3	5	4	4	20
4.	4	2	5	2	2	15
5.	5	5	4	5	4	23
6.	5	3	5	5	5	23
7.	5	4	4	4	3	20
8.	5	1	5	1	4	16
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	4	3	4	19
11.	5	4	5	3	4	21
12.	4	1	4	1	2	12
13.	4	5	5	4	4	22
14.	3	3	4	2	1	13
15.	5	4	5	3	5	22
16.	4	3	5	4	4	20
17.	3	4	3	4	4	18
18.	4	1	4	1	2	12
19.	4	3	4	1	1	13
20.	3	3	4	2	4	16
21.	5	4	5	2	3	19
22.	5	4	5	4	5	23
23.	2	3	5	1	5	16
24.	4	2	5	3	3	17
25.	5	3	4	2	3	17
26.	3	4	5	3	5	20
27.	4	3	5	4	4	20
28.	3	3	4	3	4	17
29.	5	2	5	4	4	20
30.	5	3	5	5	5	23
31.	4	4	3	3	4	18
32.	4	3	2	1	4	14
33.	2	4	4	3	2	18
34.	4	3	3	4	4	18
35.	4	4	4	3	2	17
36.	3	3	4	4	4	18

37.	2	4	5	5	5	21
38.	3	4	4	4	5	20
39.	3	4	4	2	4	17
40.	4	5	3	5	5	22
41.	5	4	3	4	4	20
42.	5	4	5	5	5	24
43.	5	5	3	4	5	22
44.	2	3	4	5	5	19
45.	3	4	4	4	4	19
46.	2	5	4	4	5	20
47.	4	4	1	5	5	19
48.	4	5	4	4	4	21
49.	2	5	5	4	4	20
50.	5	5	5	3	3	21
51.	5	4	5	5	5	24
52.	4	5	5	4	4	22
53.	4	4	4	5	5	22
54.	4	4	4	5	3	20
55.	3	4	4	4	4	19
56.	5	4	4	5	5	23
57.	4	5	5	4	4	22
58.	5	5	3	4	4	21
59.	4	5	5	3	2	19
60.	5	2	4	5	4	20
61.	5	1	5	4	4	19
62.	3	4	5	2	5	19
63.	5	4	5	3	5	22
64.	3	5	4	5	4	21
65.	5	3	5	4	3	20
66.	5	3	4	5	4	21
67.	2	5	4	5	5	21
68.	5	5	4	3	4	21
69.	4	5	5	3	4	21
70.	3	5	5	3	5	21
71.	5	4	3	2	3	17
72.	4	4	5	5	3	21
73.	3	4	4	3	5	19
74.	3	5	4	5	1	18

TABULASI KOESIONER

Pelatihan (X_1)

No Responden	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	TOTAL
1.	3	3	3	4	4	17
2.	4	3	3	3	4	17
3.	4	5	4	4	4	21
4.	3	3	5	4	3	18
5.	4	4	3	5	3	19
6.	3	3	3	4	4	17
7.	3	4	4	4	5	20
8.	5	3	3	3	3	17
9.	4	3	4	4	4	19
10.	3	4	5	4	4	20
11.	3	4	4	3	3	17
12.	4	4	4	3	3	18
13.	3	3	3	4	5	18
14.	4	3	3	4	4	18
15.	4	4	3	4	4	19
16.	3	3	4	4	5	19
17.	3	3	5	3	3	17
18.	4	3	4	4	3	18
19.	4	4	4	3	4	19
20.	3	4	3	4	4	18
21.	3	3	4	4	3	17
22.	4	4	4	4	4	20
23.	3	5	5	5	5	23
24.	3	3	3	4	4	17
25.	4	4	4	3	3	18
26.	3	4	4	3	4	18
27.	3	3	3	3	4	16
28.	4	3	3	4	3	17
29.	3	3	5	4	4	19
30.	3	4	4	3	4	18
31.	3	4	5	5	3	20
32.	4	3	3	4	3	17
33.	3	4	4	3	4	18
34.	3	5	5	3	5	21

35.	4	4	4	4	4	20
36.	4	4	4	4	4	20
37.	5	5	5	5	5	25
38.	4	4	4	4	4	20
39.	4	4	5	4	4	21
40.	4	4	4	4	4	20
41.	4	4	5	4	4	21
42.	3	4	4	3	4	18
43.	3	3	3	3	3	15
44.	3	4	4	3	4	18
45.	3	5	5	3	5	21
46.	4	4	4	4	4	20
47.	4	5	5	4	5	23
48.	5	4	4	5	4	23
49.	4	4	5	4	4	21
50.	3	5	4	3	5	20
51.	3	3	3	3	3	15
52.	3	4	4	3	4	18
53.	4	5	4	4	5	22
54.	5	4	5	5	4	23
55.	4	4	4	4	4	20
56.	3	4	3	3	3	16
57.	3	3	3	3	3	15
58.	3	3	4	3	3	16
59.	4	4	5	4	4	21
60.	5	5	4	5	5	24
61.	4	4	5	4	4	21
62.	3	3	3	3	3	15
63.	3	3	4	3	3	16
64.	3	4	5	3	4	19
65.	3	3	3	3	3	15
66.	3	3	4	3	3	16
67.	3	4	5	3	4	19
68.	3	5	4	3	5	20
69.	3	4	4	3	4	18
70.	4	5	5	4	5	23
71.	4	4	4	4	4	20
72.	5	5	5	5	5	25
73.	4	4	4	4	4	20
74.	4	5	5	4	5	23

DAFTAR RIWAYAT



NURAINI UMA Lahir di Tikong, kecamatan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu, Propinsi Maluku Utara. Pada tanggal 18 Januari 1995. Buah hati dari Bapak Umran Uma (Alm) dan Ibu Waode Rahila. Merupakan anak ke 7 dari 8 bersaudara. Pada tahun 2001 memulai proses pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Inpres Natang Kuning dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Yaitu SMP Negeri 1 Taliabu Barat dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu SMA Negeri 1 Taliabu Barat dan menyelesaikan studinya pada tahun 2013. Penulis mengikuti seleksi penerimaan Mahasiswa Baru di Universitas Muhammadiyah Makassar dan lulus pada Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada tahun yang sama. Diakhir pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis menyusun Skripsi dengan judul: **”Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar”**